# HOHE KADER SOLLTEN BEI DER ENTFALTUNG DER GUTEN TRADITIONEN DER PARTEI EIN BEISPIEL SETZEN*

(2. *November 1979*)

Heute möchte ich zu unseren hohen Kadern über einige Fragen sprechen.

## I. MATERIELLE VERGÜNSTIGUNGEN FÜR HOHE KADER

Das Dokument „Einige Vorschriften hinsichtlich materieller Vergünstigungen für hohe Kader" wird demnächst vom Zentralkomitee der Partei und vom Staatsrat in Umlauf gebracht. Der Entwurf wurde vorwiegend von der Disziplinkontrollkommission beim Zentralkomitee der Partei unter Mitwirkung einiger anderer betreffender Abteilungen ausgearbeitet. Gemäß euren Äußerungen in den Diskussionen werden noch notwendige Verbesserungen vorgenommen. Ich habe das Protokoll gelesen und freue mich sehr, daß ihr alle diese Vorschriften nicht nur bereitwillig angenommen, sondern sogar gefordert habt, sie noch zu verschärfen und zu spezifizieren. Dies zeigt, daß die überwiegende Mehrheit unserer hohen Kader sich um die Gesamtinteressen unserer Partei und unseres Staates kümmert und die allgemeine Situation kennt. Nachdem das Dokument vom Politbüro diskutiert und gebilligt worden ist, wird es in geschlossenem Kreis den betreffenden Einheiten zur versuchsweisen Durchführung vorgelegt und anschließend offiziell bekanntgegeben. Grundsätzlich

* Rede auf einer Sitzung von Kadern im Rang eines Vizeministers und darüber aus den zentralen Organisationen der Partei, der Regierung und der Armee.

bestätigt es Anordnungen, die schon vor der Kulturrevolution in Kraft waren. Nur wenige neue Bestimmungen wurden hinzugefügt, und manche sind weniger streng als früher. Nehmen wir zum Beispiel die Anordnungen über Wohnungszuteilung. Obwohl das Dokument vorschreibt, daß jeder Person nur eine Wohnung zusteht, kann die Größe variieren. Doch heute haben einige wenige Leute zwei oder drei Wohnungen! Und zwar nicht ausschließlich hohe Kader, sondern auch Kader auf unteren Ebenen. In dem Dokument ist vorgeschrieben, daß die Bewohner für alle Räume egal welcher Größe Miete zu zahlen haben, außer für Büros und Empfangsräume. Diese Vorschrift bleibt unverändert wie vor der Kulturrevolution bestehen, als wir alle für unsere Wohnräume Miete zahlten. Viele weitere Anordnungen blieben ebenfalls bestehen, etwa was die Bezahlung des privaten Gebrauchs von Dienstfahrzeugen betrifft. In Wirklichkeit haben wir im großen und ganzen ohne nennenswerte Neuerungen oder Verschärfungen unsere alten Vorschriften wiederhergestellt. Ich meine daher, daß diese Vorschriften durchführbar sind, denn vor der Kulturrevolution waren sie es ja auch.

Die Vorlage dieser Anordnungen hat sich etwas verzögert, da wir zu viel zu tun hatten, um uns früher damit zu befassen. Aber wenn wir weiterhin zögern, wird es schwierig sein, uns gegenüber dem Volk zu rechtfertigen. Wie ihr wißt, ist die Jagd der Kader nach persönlichen Privilegien zur Zeit eines der Hauptgesprächsthemen unter den Massen. Und ich fürchte, dies betrifft vor allem hohe Kader. Selbstverständlich meine ich damit nicht, daß alle hohen Kader sich so verhalten. In Wirklichkeit führen viele von ihnen ein sehr einfaches Leben. Dennoch gibt es einige wenige, deren Versessenheit auf persönliche Privilegien ernste Formen angenommen hat. Dieses Problem existiert ebenfalls unter Kadern auf mittleren und unteren Ebenen, etwa Sekretäre der Kommunen- und Kreisparteikomitees, Genossen aus Fabriken, Bergwerken und anderen Betrieben. Wir müssen erkennen, daß dies sich nicht nur auf den Arbeitsstil der Partei bezieht, sondern zu einer allgemeinen Tendenz in der Gesellschaft geworden ist — zu einer Art sozialem Problem. Um diese Tendenz zu überwinden, müssen wir mit der Festlegung von Vorschriften über materielle Vergünstigungen für hohe Kader anfangen, um dann Schritt für Schritt ähnliche Vorschriften für Kader der anderen Ebenen auszuarbeiten. Wenn unsere hohen Kader mit gutem Beispiel vorangehen, ist das Problem leichter zu lösen. Sowohl die Massen als auch die Kader an der Basis wenden sich gegen das Streben nach persön-

lichen Privilegien, und sie richten dabei ihre Kritik vorwiegend gegen uns hohe Kader, aber zugleich natürlich auch gegen die der mittleren und unteren Ränge. Die Volksmassen empören sich gegen Kader, die nach persönlichen Privilegien trachten.

Gegenwärtig gibt es drei ernste Probleme, die den Volksmassen die größten Sorgen bereiten, nämlich die steigenden Preise, das Streben der Kader nach Privilegien und die Wohnungsnot. Manche hinterlistigen Leute nutzen die allgemeine Unzufriedenheit der Massen (einschließlich der Parteimitglieder und Kader) über das Streben von Kadern nach Privilegien (einschließlich der „Hintertüren") aus, um Unruhe zu stiften, so zum Beispiel diejenigen, die die „Xidan-Mauer"[69] mißbrauchten, sowie einige wenige schlechte Elemente unter den Leuten, die aus allen möglichen Landesteilen mit Eingaben zu den zentralen Behörden gekommen waren. Wenn wir einmal nachdenken, erkennen wir, daß es tatsächlich einige empörende Erscheinungen gibt. Beispielsweise streben manche Leute unersättlich nach einem komfortablen Leben, und ihre Wohnungen werden immer größer, schöner und besser. Es gibt andere, die um persönlicher Vorteile willen sogar auf verschiedene Weise den Regeln und Vorschriften zuwiderhandeln. Solche Übertretungen trennen uns von den Massen und Kadern und untergraben die gesellschaftliche Moral. Man reagiert sehr sensibel auf solche Erscheinungen.

Wir müssen die gute Tradition der Partei wiederherstellen und entfalten, nämlich, hart zu arbeiten, einfach zu leben und sich eng mit den Massen zu verbinden. Wir alle wuchsen in Notzeiten auf und haben bittere Jahre durchgemacht wie den Agrarrevolutionären Krieg [1927—1937], den Widerstandskrieg gegen die japanische Aggression [1937—1945] und den Befreiungskrieg [1946—1949]. Auch während der Bewegung zum Widerstand gegen die Aggression der USA und zur Hilfe von Korea [1950—1953] war das Leben sehr schwer. Warum waren wir imstande, diese Schwierigkeiten und Strapazen zu überstehen? Vor allem, weil unsere Kader und Parteimitglieder die Bitternis mit den Massen teilten. Blicken wir nur einmal auf die Jahre 1958 und 1959 zurück. Wir begingen dermaßen grobe „linke" Fehler, daß unsere Volkswirtschaft einen schweren Rückschlag erlitt und daß unsere Investition in den Investbau von ca. 30 Milliarden auf etwas mehr als 5 Milliarden Yuan zurückgehen mußte. Auch mußten wir 20 Millionen Arbeiter und Angestellte aus der Stadt zur Arbeit aufs Land schicken und eine Anzahl von Fabriken schließen. Wie konnten wir mit alledem fertigwerden? Warum waren wir dennoch imstande,

unsere Volkswirtschaft einigermaßen reibungslos neu auszurichten? Weil unsere Partei in enger Verbindung mit den Massen stand und ein hohes Prestige genoß. Wir trugen dem Volk unsere Schwierigkeiten vor, erklärten die anstehenden Probleme in aller Deutlichkeit und leisteten erhebliche Arbeit. Allein 20 Millionen Menschen aufs Land zu schicken war an sich keine leichte Aufgabe. Hätten Partei und Regierung kein so hohes Prestige besessen, wäre dies unmöglich gewesen. Im übrigen herrschten damals andere gesellschaftliche Verhaltensweisen als heute, und unsere Kader standen in engerer Verbindung mit den Massen. Durch all dies konnten wir die Schwierigkeiten rasch überwinden. Die materiellen Verhältnisse sind heute besser als damals. Abgesehen von der Wohnungssituation ist der Lebensstandard des Volkes gestiegen. Wie kommt es dann also, daß das Volk trotz alledem noch so viel gegen uns einzuwenden hat? Dies ist auf die Tatsache zurückzuführen, daß einige von uns, insbesondere die hohen Kader, sich von den Massen losgelöst haben. Natürlich hat dies auch damit zu tun, daß wir ungenügende Arbeit geleistet haben, einschließlich der Propaganda- und Erziehungsarbeit. Wir haben die Probleme nicht vor die Massen gebracht, keine gemeinsamen Erkenntnisse mit ihnen erzielt und zur Lösung dieser Probleme keine Diskussionen mit ihnen geführt.

Die Jagd nach Privilegien durch Kader ist ein wichtiger Grund, warum wir uns von den Massen losgelöst haben. Ein Kader trennt sich unvermeidlich von den Massen, wenn er nach persönlichen Vorrechten trachtet. Wenn unsere Genossen ihren persönlichen oder familiären Interessen zu viel Aufmerksamkeit schenken, werden sie nicht mehr viel Zeit und Energie für die Massen übrig haben. Sie erledigen bestenfalls pro forma, was sie einfach nicht beiseite schieben können. Es gibt sogar einige wenige Personen, die sich wie hohe Herrschaften aufführen, und ihr Benehmen ist manchmal wirklich schockierend. Sie lösen sich von den Massen und von den Kadern an der Basis, und ihre Untergebenen ahmen ihr schlechtes Beispiel nach, was die allgemeinen gesellschaftlichen Verhaltensweisen untergräbt. Wann hatte früher ein Parteisekretär z. B. eines Kreises oder einer Kommune so große Macht wie heute? Nie zuvor! Und heute gibt es also einige wenige Leute, die diese Macht mißbrauchen, die Interessen der Massen verletzen, eine privilegierte Lebensweise führen und sogar so weit gehen, sich tyrannisch und mutwillig aufzuführen. Was noch schlimmer ist: sie tun all dies, als sei das ganz normal. In letzter Zeit kommen viele Menschen mit Eingaben oder Gesuchen zu

den zentralen Behörden. Zwar gibt es unter ihnen wirklich einige schlechte Elemente. Aber zahlreiche dieser Eingaben sind durchaus gerechtfertigt oder zumindest teilweise gerechtfertigt. Unter den heutigen Bedingungen sind diese Probleme allerdings schwer zu lösen. Ziemlich viele Beschwerden beziehen sich auf Probleme, die in Übereinstimmung mit den gegenwärtigen politischen Richtlinien der Partei und Regierung gelöst werden könnten und sollten. Eine kleine Zahl von Genossen nahm jedoch trotz allem eine bürokratische und unbekümmerte Haltung ein und verzögerte die Lösung dieser Probleme. Eine Handvoll von ihnen wendet sogar gegen die Bittsteller gesetz- und parteidisziplinwidrig Repressalien an. Das ist absolut falsch und unerlaubt. Wenn unsere hohen Kader zunächst die obenerwähnten Probleme hinsichtlich ihrer eigenen Einstellung und Verhaltensweise lösen, können sie mit gutem Gewissen ähnliche Probleme in anderen Bereichen des Landes beilegen. Wenn wir die eigenen Probleme nicht lösen, haben wir kein Mitsprachrecht bei den Angelegenheiten anderer, denn die Menschen werden fragen: „Wie ist es denn mit euch selbst bestellt?“ Kurz gesagt, es ist höchste Zeit, die von mir erwähnten Vorschriften festzulegen.

Ich möchte noch erwähnen, daß die Privilegienjagd einiger unserer hohen Kader nicht nur sie selbst, sondern auch ihre Verwandten und Kinder betrifft, wodurch diese auf Abwege geführt werden. Ein paar Genossen stehen sowohl in ihren eigenen Einheiten als auch anderswo vor allem wegen der Missetaten ihrer Kinder in schlechtem Ruf. Beispielsweise wurden vor der Kulturrevolution die Geheimnisse unserer Partei und unseres Staates recht sorgfältig gewahrt, so daß sie selten durchsickerten. Heute aber haben Kinder mancher Kader freien Zugang zu geheimen Dokumenten und verbreiten nach Belieben deren Inhalt. Es hat sogar Einzelfälle gegeben, in denen Kaderkinder geheime Informationen an Ausländer verkauften oder weitergaben. Das ist einer der Hauptgründe, warum heute viele unserer Geheimnisse nicht gewahrt werden können. Nebenbei bemerkt, einige unserer gegenwärtigen Praktiken müssen sich ändern. Es war früher vorgeschrieben, daß geheime Dokumente nicht aus dem Büro entfernt werden dürfen und Personen, denen geheime Dokumente anvertraut werden, zu zweit reisen müssen. Heute aber stecken manche Leute Geheimdokumente in ihre Mappe und tragen sie nach Belieben überallhin. Dokumente, die eigentlich in Geheimordner gehören, werden von Einzelpersonen aufbewahrt, die sie einfach irgendwo hinlegen. Das ist grundsätzlich unerlaubt! Es muß Regeln und Vorschrif-

ten geben. Da es in der Gegenwart keine Büro-Arbeitsregeln gibt, pflegen einige hohe Kader öffentliche Arbeit zu Hause zu erledigen. Ich meine damit nicht, daß jene wenigen Genossen, die betagt und gebrechlich sind, nicht zu Hause arbeiten dürfen. Aber im Grunde genommen sollten wir davon Abstand nehmen. Viele Angelegenheiten können durch Diskussion im Büro zügig erledigt werden. Warum lassen wir dann trotzdem Papiere umlaufen und ankreuzen? Ist dies nicht Bürokratismus? Manche Papiere kursieren ein halbes Jahr lang, ohne daß es zu einer Entscheidung kommt. Niemand weiß, ob diejenigen, die die Papiere angekreuzt haben, ihren Inhalt befürworten oder ablehnen.

Wenn wir den Arbeitsstil der Partei ausrichten und die gesellschaftlichen Verhaltensweisen verbessern wollen, müssen wir mit den hohen Kadern anfangen. Die Durchführung von „Einige Vorschriften über materielle Vergünstigungen für hohe Kader" wird uns in vieler Hinsicht guttun, und vor allem wird sie natürlich den Bürokratismus in gewissem Maße einschränken. Freilich wird dadurch unser Leben weniger komfortabel als früher, doch es bleibt wesentlich besser als das der gewöhnlichen Kader und der Massen. Die Vorschriften werden uns gelegentlich einige Unbequemlichkeiten bereiten, z. B. müssen wir eine Fahrgebühr zahlen, wenn wir mit dem Wagen ins Kino fahren. Wenn ihr aber kein Fahrgeld ausgeben wollt, dann müßt ihr eben zu Hause bleiben, was ist daran so schlimm? Wenn dieses Dokument erst vom Zentralkomitee und Staatsrat verabschiedet ist, besitzt es Gesetzesmacht, und ob man es billigt oder nicht, man wird danach zu handeln haben.

Vor der Kulturrevolution haben wir darüber diskutiert, wie wir den Unterschied im Lebensstandard der hohen Kader auf der einen Seite und der Kader unterer Ebenen und der Massen auf der anderen verringern können. Wir senkten dreimal die Gehälter der hohen Kader und setzten eindeutig fest, daß diese später nicht erhöht würden. Wir haben beschlossen, mit der Entwicklung der Produktion nur die Gehälter und Löhne der Kader an der Basis, der Arbeiter und Angestellten allmählich zu erhöhen, um ihren Lebensstandard zu heben. In Anbetracht gewisser Bedürfnisse der hohen Kader bei der Arbeit werden ihre Gehälter nicht mehr gekürzt werden. Aber ihr Einkommen und ihr Lebensstandard dürfen sich von denen der gewöhnlichen Kader, der Arbeiter und Angestellten nicht zu sehr abheben. Hohe Kader sollten nicht länger spezielle Vergünstigungen genießen, deren Wert häufig ihre Gehälter übersteigt. Das gegen-

wärtige Problem besteht nicht darin, daß unsere hohen Kader zu hohe Gehälter beziehen, sondern darin, daß sie zu viele Privilegien genießen. Dadurch lösen sie sich notwenigerweise von den Massen und gewöhnlichen Kadern, selbst ihre Familienangehörigen werden korrumpiert und die gesellschaftlichen Verhaltensweisen verdorben. Auf diese Weise können sie unmöglich den Bürokratismus überwinden. Deshalb müssen wir alle, einschließlich der Genossen im Politbüro des Zentralkomitees, geistig vollauf auf die Durchführung dieser Vorschriften gefaßt sein. Wir müssen die möglicherweise auf uns zukommenden Unbequemlichkeiten erdulden. Erst dann werden wir ein Mitsprachrecht haben.

Obwohl das Dokument noch nicht offiziell vom Politbüro des Zentralkomitees diskutiert und bestätigt wurde, ist das Zentralkomitee entschlossen, das Problem zu lösen. Es fiel uns nicht leicht, diesen Entschluß zu fassen, weil wir wissen, daß wir dadurch Leute vor den Kopf stoßen. Ein paar Genossen wollen sich nicht überzeugen lassen. Laßt uns diese kleine Minderheit also vorerst getrost vor den Kopf stoßen. Im allgemeinen werden zwar all unsere Genossen das Dokument prinzipiell akzeptieren, aber wenn es an die praktische Durchführung geht und die Interessen des einzelnen direkt betroffen sind, werden sich manche von uns eben doch ärgern. Wir müssen in dieser Frage unsere Haltung klarstellen. Wir müssen nicht nur selber diese Vorschriften gewissenhaft befolgen, sondern auch unsere Familienangehörigen und andere Betroffene dazu anhalten. Wir sollten einen Rückblick auf die Vergangenheit werfen und daran denken, wie viel besser unser Leben heute ist als früher.

## II. WAHL DER NACHFOLGER

Wenn schon das Problem der materiellen Vergünstigungen für Kader, vor allem die hohen Kader, betrifft, wieviel unmittelbarer muß dies für das Problem der Wahl von Nachfolgern gelten.

Die Linie und die politischen Prinzipien für unser Modernisierungsprogramm sind durchaus korrekt, aber unser Land sieht sich vor das ernste Problem gestellt, daß ein Mangel an qualifizierten Fachkräften herrscht, die die Linie und die politischen Prinzipien in die Tat umsetzen können. Der Grund ist ganz einfach der, daß alle Dinge von Menschen erledigt werden müssen. Ohne eine große Zahl

von Fachleuten können wir unser Ziel nicht erreichen. Wir müssen deshalb so schnell wie möglich zahlreiche qualifizierte Personen für das Modernisierungsprogramm ausbilden und auswählen. Die gewissenhafte Auswahl von Nachfolgern ist eine neue Aufgabe und eine Verantwortung für uns alte Genossen und hohe Kader. Die meisten alten Kader sind um sechzig Jahre alt oder sogar älter. Ihre Energie geht langsam zu Ende. Warum denn sonst arbeiten einige Genossen zu Hause? Warum können sie keine acht Stunden mehr täglich im Büro arbeiten? Natürlich gibt es Genossen unter den Anwesenden, die täglich acht Stunden Büroarbeit leisten können, aber ich zweifle, ob diese knapp die Hälfte von uns ausmachen. Wir alten Genossen haben reiche Erfahrungen, aber wir sollten wissen, daß unsere Energie abnimmt. Nehmt mich als Beispiel. Ich fühle mich nicht mehr so kräftig wie früher. Zwei Programme am Tag — eins am Vormittag und eins am Nachmittag — sind für mich noch nicht problematisch, doch ein drittes am Abend überfordert mich. Das ist ein Naturgesetz, und wir können dagegen nichts tun. Nach dem Sturz der „Viererbande" rehabilitierten wir einen alten Genossen nach dem anderen und setzten sie fast alle in ihre früheren oder entsprechende Positionen wieder ein. Das hatte zur Folge, daß die Zahl unserer Kader zunahm. Es war notwendig und völlig korrekt, die alten Genossen wieder einzusetzen. Aber wir stehen heute dem Problem gegenüber, daß uns eine große Zahl jüngerer und kompetenter Kader fehlt, die eine Fachausbildung erhalten haben. Ohne sie ist es unmöglich, das Programm unserer vier Modernisierungen zu verwirklichen. Unsere alten Kader sollten sich dessen bewußt sein, daß wir mit der Auswahl der Nachfolger nicht länger zögern dürfen. Sonst werden die vier Modernisierungen ein leeres Wort bleiben. Ich glaube, daß ihr, Genossen, vieles gehört und gesehen habt, was das bestätigt.

Wir alten Kader haben die Pflicht, uns gewissenhaft um Nachfolger zu bemühen. Während meiner Inspektionsreise vor kurzem habe ich überall darüber gesprochen. In seiner Rede am Nationalfeiertag [1979] griff auch Genosse Ye Jianying das Thema auf. Alte Genossen und hohe Kader sollten sich persönlich damit befassen, Untersuchungen anstellen, Gespräche mit anderen Genossen führen, die Meinung der Volksmassen anhören und bereit sein, ihre Verantwortung auf andere zu übertragen. Was die Anforderungen an Parteimitglieder und Kader betrifft, so besteht heute ein Kriterium für die Bewertung jedes alten Genossen oder hohen Kaders darin, ob er gewissenhaft qualifizierte Nachfolger auswählt. Wir fordern, daß

eine Einsetzung oder eine Wiederernennung des ersten, zweiten und dritten Verantwortlichen der Führungsgruppen auf allen Ebenen (einschließlich der Parteizellen) in etwa drei Jahren erfolgt sein muß. In den Organen höherer Ebenen sollten als erstes jüngere Genossen zum zweiten und dritten Verantwortlichen befördert werden, während die alten Genossen weiterhin für eine gewisse Zeit als erste Verantwortliche wirken. In den Organen auf unteren Ebenen können jüngere Genossen direkt zu ersten Verantwortlichen befördert werden, wenn sie dazu geeignet sind. Wenn wir dieses Problem nicht auf allen Ebenen in etwa drei Jahren lösen, wird es uns künftig noch mehr Kopfzerbrechen bereiten. Wir müssen eine konkrete Analyse junger Leute anstellen. Eine Minderheit unter ihnen wurde von der Ideologie der „Viererbande" dermaßen vergiftet, daß sie ihre Fehler bis heute nicht einsieht. Auf keinen Fall dürfen wir solche Leute zu unseren Nachfolgern bestimmen. Wenn wir heute dieser Frage keine hinreichende Aufmerksamkeit schenken, werden viele dieser Leute aufsteigen und später an unsere Stelle treten, wenn wir erst zu alt zum Arbeiten oder gar schon gestorben sind. Dies wird unserer Partei und unserem Staat großes Unheil bringen. Haben wir nicht viele falsch gefällte Urteile aus der Zeit, als Lin Biao und die „Viererbande" ihr Unwesen trieben, revidiert? Wenn wir erlauben, daß diese Leute uns ersetzen und an die Macht kommen, werden sie diese Revisionen erneut auf den Kopf stellen.

Heute sind die Bedingungen für die Wahl unserer Nachfolger besonders günstig, weil wir die politische Haltung der Menschen klar erkennen. In seiner Rede zum Nationalfeiertag stellte Genosse Ye Jianying drei Kriterien für Nachfolger auf: erstens müssen sie die politische und ideologische Linie der Partei entschieden unterstützen; zweitens müssen sie selbstlos sein, strikt die Gesetze und die Disziplin einhalten, stets im Parteigeist handeln und sich gänzlich aus allem Fraktionalismus heraushalten; und drittens müssen sie der revolutionären Sache ergeben, sich ihrer politischen Verantwortung bewußt und ihrer Arbeit fachlich gewachsen sein. Darüber hinaus sollten sie die Kraft haben, einen achtstündigen Arbeitstag durchzustehen, und dieser Punkt darf nicht vernachlässigt werden. Man wird unmöglich zu einem Bahnbrecher der vier Modernisierungen, wenn man kein Fachwissen, keinen Arbeitseifer und keine Energie besitzt. Ganz gleich, wie hervorragend deine Ideen auch sein mögen — ohne genügende Energien wirst du kaum gute Arbeit leisten. Wir müssen erkennen, daß die gewissenhafte Auswahl fähiger Nachfolger

strategische Bedeutung besitzt und weitreichende Auswirkungen auf die langfristigen Interessen von Partei und Staat hat. Wenn wir dieses Problem nicht in etwa drei Jahren angemessen lösen können, kann niemand wissen, was in zehn Jahren geschieht. Uns allen sollte die Zukunft unseres Staates, unseres Volkes und unserer Partei am Herzen liegen! Wir müssen uns im klaren sein, daß diese Frage von grundlegender Wichtigkeit ist. Heute besitzen wir eine korrekte ideologische und politische Linie, aber ohne gute organisatorische Arbeit können wir nicht sicherstellen, daß die korrekte politische Linie durchgesetzt wird. Geschieht das, so haben wir gegenüber Partei und Volk versagt.

Unsere hohen Kader müssen persönlich die Verantwortung übernehmen, Nachfolger auszuwählen, die den obenerwähnten drei Kriterien entsprechen. Wir sollten zuerst unsere eigenen Auffassungen richtigstellen, so daß wir aktiv und aus eigener Initiative an diese Frage herangehen. Wir dürfen uns nicht allein auf die Organisationsabteilung beim Zentralkomitee der Partei verlassen, denn die Genossen dort sind weder mit allen Berufen und Branchen noch mit allen Kadern vertraut. Die Wahl unserer Nachfolger sollte so schnell wie möglich vonstatten gehen. Das wahre Rückgrat unserer Arbeit besteht heute im wesentlichen aus Leuten in den Vierzigern und einigen wenigen in den Dreißigern. Wir sollten wagen, Leute aus dieser Altersgruppe zu befördern. Als ihr, Genossen, wichtige Verantwortung, etwa als Regiments-, Divisions- oder Armeekommandeure, übernahmt, da wart ihr selbst noch ganz jung — in euren Zwanzigern. Sind die jungen Leute von heute etwa weniger kompetent als die von damals? Durchaus nicht! Aber sie stehen in unserem Schatten. Die alte Überlieferung, Leute ihrem Dienstalter gemäß zu befördern, behindert die jungen Leute in ihrem Weiterkommen. Viele Genossen scheinen nicht hinreichend für Führungspositionen qualifiziert zu sein, die sie übernehmen, doch sie werden ihnen bestimmt sehr bald gewachsen sein, wenn sie nur befördert werden und einige Unterstützung erhalten.

Auch in den höheren Organen unserer Armee, beispielsweise in den militärischen Großregionen, ist es notwendig, einige jüngere Offiziere zu befördern. Den Besonderheiten der Armee entsprechend sollten Offiziere Stufe für Stufe befördert werden. Dennoch sollte man in dieser Hinsicht mit alten Konventionen brechen. Wenn schon Regierungsbehörden und Unternehmen sich von der Armee unterscheiden, gilt dies umso mehr für Lehranstalten und Forschungsinsti-

tutionen. In all diesen Einheiten können die Vorschriften für Auswahl und Beförderung qualifizierter Personen großzügig ausgelegt werden. Einige Parteikomitees auf der Ebene der Provinzen, regierungsunmittelbaren Städte und autonomen Gebiete beförderten ein paar verhältnismäßig junge Kader, die zwar als jung gelten, aber auch bereits in den Vierzigern oder in den frühen Fünfzigern stehen und deren Namen oft am Ende der Namenliste der leitenden Kader erscheinen. Das zeigt, daß hier nicht radikal mit den Konventionen gebrochen wurde. Ein anderes Problem ist die Überbesetzung der Führungsgruppen — ein ständiger Ausschuß des Parteikomitees setzt sich häufig aus fünfzehn bis achtzehn oder noch mehr Mitgliedern zusammen. Wir haben uns nunmehr allen Ernstes mit der Auswahl und Beförderung jüngerer und kompetenter Genossen zum ersten und zweiten Verantwortlichen der Führungsorgane auf mittleren und unteren Ebenen oder zum zweiten oder dritten Verantwortlichen der höheren Führungsorgane zu befassen. Wir beabsichtigen, sie später, sagen wir in zwei, drei oder fünf Jahren, an die Stelle des ersten Verantwortlichen zu setzen. Sollten wir eine falsche Wahl getroffen haben, können wir die entsprechende Person noch rechtzeitig durch eine andere ersetzen.

Was die Ausbildung und Beförderung qualifizierten Personals in Lehranstalten und wissenschaftlichen Forschungsinstitutionen betrifft, so habe ich gestern auf der Versammlung anläßlich des 30. Gründungstages der Chinesischen Akademie der Wissenschaften gesagt, daß wir das System der akademischen Grade und der Berufstitel für technisches Personal einführen sollten. Einige junge Wissenschaftler haben sich bereits im In- und Ausland einen Namen gemacht. Warum können wir sie nicht zu Professoren oder Forschungsmitgliedern befördern? Wer auf wissenschaftlichem Gebiet Beiträge geleistet hat, dem sollte ein entsprechender Titel verliehen werden, ohne Rücksicht auf sein Dienstalter. In Betrieben sollten wir freilich diejenigen zu Werksdirektoren wählen, die sich in der Facharbeit wie in der Betriebsführung besser als andere auskennen, ohne ihr Alter und Dienstalter zu berücksichtigen. Ich möchte euch sagen, daß sich das System der demokratischen Wahl der Abteilungs- und Produktionsgruppenleiter in Betrieben, das wir vorgeschlagen haben, durch Experimente in einigen Fabriken als sehr effektiv erwiesen hat. Es ist dabei wichtig, eine effiziente Betriebsführung mit den eigenen Interessen der Arbeiter zu verbinden. Die Arbeiter trauen den von ihnen selbst auf demokratischem Weg gewählten Leuten eine wirk-

same Betriebsführung zu — und es stimmt nun einmal, daß die Arbeiter dort mehr Prämien bekommen und für den Staat mehr Beiträge leisten, wo der Betrieb gut geführt wird. Wir haben bis heute nur das Problem der Wahl von Abteilungs- und Produktionsgruppenleitern gelöst, doch wir sollten auch untersuchen, wie wir Werksdirektoren und Manager zu wählen haben.

Kurz gesagt, nur wenn wir uns bemühen, fähige Leute auszubilden und auszuwählen, können wir unser Modernisierungsprogramm zum Erfolg bringen. An den Hochschulen und Universitäten sollte es Titel wie Professor (in drei verschiedenen Stufen), außerordentlicher Professor, Dozent und Assistent geben. An wissenschaftlichen Forschungsinstitutionen sollte es dementsprechend Forschungsmitglieder (in drei verschiedenen Stufen), außerordentliche Forschungsmitglieder, Forschungsassistenten und Praktikanten geben; in Betrieben Chefingenieure, Ingenieure, Chefbuchhalter und Buchhalter, usw. Wer den Anforderungen entspricht, dem sollte der entsprechende Titel verliehen und das entsprechende Gehalt gezahlt werden. Gehälter sollten weiterhin relativ niedrig, aber nicht zu niedrig festgelegt werden. Wir sollten Schluß machen mit der Gleichmacherei und der Praktik „Alle essen aus demselben großen Topf". In einem Forschungsinstitut darf ein hervorragendes Forschungsmitglied durchaus mehr verdienen als der Institutsleiter, an einer Hochschule oder Universität ein prominenter Professor mehr als der Rektor. Nur auf diese Weise kann man die Menschen ermutigen, ihre Fähigkeiten zu verbessern, und Fachpersonal heranziehen. Wir brauchen ein System, in dem fachkundige Leute in den besten Jahren entsprechende Posten erhalten, damit sie ihre Talente voll entfalten können. Ich möchte an dieser Stelle nochmals unterstreichen, daß Wissenschaftler im allgemeinen nicht mit administrativen Arbeiten belästigt werden sollten, damit sie ihre Energien auf ihr Fach konzentrieren können, um bestmögliche wissenschaftliche Resultate zu erzielen.

Wir müssen der Auswahl und Beförderung der Kader in mittlerem Alter besondere Aufmerksamkeit schenken. In etwa fünf Jahren wird eine Anzahl qualifizierter Leute von unseren Hochschulen und Universitäten abgehen. Sie werden alle unter dreißig sein, und wir sollten besonders auf ihre Beförderung achten. Unter den gegenwärtigen Verhältnissen jedoch muß der Schwerpunkt auf einer Beförderung der Kader in mittleren Jahren liegen, und diejenigen unter ihnen, die den drei Anforderungen entsprechen, sollten in

Führungspositionen gesetzt werden. Die Kaderveteranen sollten ihnen Platz machen. Bei der Beförderung qualifizierter Kräfte sollten wir mit Konventionen brechen und uns nicht an alte Gewohnheiten klammern. Wir müssen uns im klaren sein, daß dies „ein Projekt von hundertjähriger Bedeutung" ist. Doch sprechen wir vorerst nicht vom kommenden Jahrhundert, sondern bloß über das kommende Jahrzehnt. Diese Frage ging mir schon 1975 durch den Kopf, als der Vorsitzende Mao mich mit der Verantwortung für die laufende Arbeit des Zentralkomitees betraute. Wang Hongwen ging nach Shanghai und sagte zu anderen, man solle abwarten und sehen, wie die Dinge in zehn Jahren stünden. Damals habe ich mit Genossen Li Xiannian darüber diskutiert, was mit Leuten wie uns in zehn Jahren geschehen würde. Was das Lebensalter betrifft, so hatten jene natürlich einen entscheidenden Vorsprung vor uns — wie auch vor den hier anwesenden Genossen. Wenn halsstarrige Anhänger der Ideologie der „Viererbande" künftig ans Ruder kommen würden, wäret auch ihr nicht imstande, mit ihnen fertigzuwerden. Wie lange werdet ihr Genossen wohl noch leben? Und selbst wenn ihr zu gegebener Zeit noch am Leben seid, ist euer Kopf vermutlich nicht mehr ganz klar. Das ist ein Naturgesetz.

Wir sagen, daß die kapitalistische Gesellschaft schlecht sei, aber wir müssen zugeben, daß sie bei der Entdeckung und Anstellung talentierter Leute äußerst mutig vorgeht. Es gehört zu ihren Wesensmerkmalen, fähige Kräfte ohne Rücksicht auf ihr Dienstalter zu verpflichten, ja dies gilt im allgemeinen als selbstverständlich. In dieser Hinsicht ist unser System der Beförderung von Kadern rückständig. Das Dienstalter-System beruht auf einer Gewohnheitsmacht, und zwar einer rückständigen.

Unsere Sache hat eine lichte Zukunft, vorausgesetzt, daß wir die richtigen Leute, die wirklich gut und kompetent sind, an die richtigen Stellen setzen. Es liegt klar auf der Hand, daß es nicht ausreicht, eine korrekte ideologische und politische Linie auszuarbeiten und das Ziel der vier Modernisierungen abzustecken, sondern daß wir auch Leute brauchen, die diese Aufgaben erfüllen. Wer aber sollte das leisten? Jedenfalls kommen wir nicht weiter, wenn wir bloß im Büro sitzen und Papiere ankreuzen. Heute sind es jüngere Leute, die die konkrete Arbeit tun. Warum sollten sie, wenn es so steht, nicht in führende Positionen aufrücken? Manche sagen, die jüngeren Genossen hätten nicht das Ansehen und die Autorität, um die Situation unter Kontrolle zu halten. Helfen wir ihnen also! Außerdem haben

wir heute zu viele „Tempel". Kürzlich haben wir überlegt, ob wir wirklich so viele dem Staatsrat unterstehende Ministerien und Kommissionen brauchen. Ist es nötig, in jedem Ministerium oder jeder Kommission dermaßen viele Hauptabteilungen und Ämter zu haben? Oder derart viele Waffengattungen in der Armee? Sollten wir hier nicht gewisse Reformen in die Wege leiten? Meiner Ansicht nach geht es einfach nicht an, daß die örtlichen Regierungsorgane und die Militärkommandostellen dermaßen schwerfällig und überbesetzt sind. Die üblen Einflüsse des Bürokratismus in unserer Organisationstruktur und -arbeit machen sich überall bemerkbar. Es gibt heute zu viele „Tempel" und in jedem „Tempel" zu viele „Buddhas". Wenn alte Genossen ihnen im Wege stehen, haben junge Leute keine Möglichkeit aufzusteigen. Wir müssen deshalb das gegenwärtige Kader-System reformieren und es durch ein System ersetzen, das die Beförderung junger Kader begünstigt.

Vor ein paar Jahren habe ich vorgeschlagen, ein Beratersystem zu errichten. Mein Vorschlag hat sich jedoch nicht ganz durchgesetzt, weil viele Genossen nicht Berater werden wollten. Heute ist uns klar, daß das Problem allein durch das Beratersystem auch nicht gelöst werden kann und daß es wichtig ist, eine Ruhestandsregelung zu schaffen. Diese Frage betrifft jeden von uns, und ich bitte euch, Genossen, euch ernsthaft Gedanken darüber zu machen. Es ist unmöglich, die Probleme der Überbesetzung und Schwerfälligkeit der Organisationen sowie der mangelnden Aufstiegschancen junger Leute zu lösen, solange keine solche Regelung eingeführt wird. Erst wenn es für die Kader der verschiedenen Ebenen und Abteilungen konkret vorgeschriebene Altersgrenzen gibt, weiß jeder, wann er in Ruhestand treten muß. Vor der Kulturrevolution stellten wir bereits einige Überlegungen in dieser Richtung an. Aber damals erschien uns diese Angelegenheit noch nicht so dringend, weil die hier anwesenden Genossen erst in ihren späten Vierzigern standen. Seit 1966 sind 13 Jahre vergangen, die meisten von euch sind inzwischen etwa sechzig, und die Frage drängt nun auf eine Lösung. Bedeutet die Einführung einer Ruhestandsregelung etwa eine Geringschätzung gewisser Genossen? Nein, darum handelt es sich keineswegs. Es ist eine bedeutende Frage, die mit dem Gedeihen und der Vitalität unserer Partei und unseres Staats zusammenhängt. Das Beratersystem könnte ein Ausweg sein und sollte deswegen beibehalten werden. Doch die Einführung einer Ruhestandsregelung ist noch wichtiger. Viele

Genossen haben entsprechende Vorschläge eingebracht, aber wir haben darüber noch nicht offiziell diskutiert. Heute trage ich vorerst meine persönliche Meinung dazu vor.

Die alten Genossen tragen heute viele Verantwortungen. Doch was ist die allerwichtigste? Die richtige Wahl unserer Nachfolger. Wenn wir geeignete und richtige Nachfolger ausgewählt haben, ist unsere Pflicht erfüllt, und wir dürfen unser Lebenswerk als mehr oder weniger vollendet ansehen. Die Routinearbeit steht für uns an zweiter, dritter, vierter, fünfter oder sogar sechster Stelle. Unsere erste Aufgabe sollte die richtige Wahl unserer Nachfolger sein.

Was ich heute anspreche, mag manchem alten Kader unangenehm scheinen. Ihr meint vielleicht: „Siehst du, nun kommen schlechte Zeiten für uns alte Kader. Vorschriften zur Beschränkung der materiellen Vergünstigungen für alte Kader werden ausgearbeitet, und mit persönlichen Privilegien ist im wesentlichen auch Schluß. Nun redet man obendrein über Ruhestand und darüber, daß die alten ‚Buddhas' den Tempel für neue räumen sollen und dergleichen. Richtet sich all dies nicht gegen uns alte Genossen?" Ich meine, das ist nicht die richtige Haltung diesen Fragen gegenüber. Wir sollten diese Notwendigkeit einsehen. Was mich persönlich betrifft, so würde ich jetzt sofort in Ruhestand treten, wenn die Partei mich ließe. Das meine ich ehrlich und ohne zu heucheln. Doch im Interesse unserer ganzen Sache kann ich mich im Moment noch nicht aufs Altenteil begeben, und ich glaube auch nicht, daß ihr damit einverstanden wäret. Ich halte die Frage allerdings für ausgesprochen wichtig. Wir müssen in die Zukunft blicken, denn unsere Sache wird von Generation zu Generation fortgesetzt. Die Fragen, die ich angesprochen habe und vor die wir uns gestellt sehen, werden uns wahrscheinlich oder sicher im kommenden Jahrzehnt zu schaffen machen. Blicken wir in eine noch fernere Zukunft, also in die kommenden zwanzig Jahre: Welche Probleme werden sich stellen und was wird geschehen? Wie viele der hier anwesenden Genossen werden dann noch am Leben sein? Natürlich hoffe ich, daß ihr euch alle eines langen Lebens erfreut, aber die Naturgesetze sind unumstößlich. Wenn wir nicht etwas weiter nach vorn blicken, wenn wir diese Fragen nicht in Übereinstimmung mit den grundlegenden Interessen von Partei und Staat betrachten, können wir keine richtigen Schlüsse ziehen und werden uns in bezug auf viele Fragen schwertun, Entscheidungen zu treffen und die Dinge angemessen zu behandeln.

## III. SICH WIRKLICH UM DAS WOHL DES VOLKES KÜMMERN

Unsere Partei unterhielt früher stets gute Beziehungen zu den Volksmassen. Die enge Verbindung mit den Massen ist eine gute Tradition unserer Partei, doch Lin Biao und die „Viererbande“ haben diese Tradition untergraben. Es entspricht aber nicht den Tatsachen, wenn man alle Schuld für unsere gegenwärtige Loslösung von den Massen aufs Konto von Lin Biao und der „Viererbande“ schreibt, denn wir tragen selbst unseren Teil der Verantwortung dafür. Manche Dinge, die uns von den Massen trennen, einschließlich gewisser Vorrechte, existierten bereits vor der Kulturrevolution, aber sie waren damals längst nicht so gravierend wie heute. Damals wußten unsere Kader sich noch zu mäßigen und kümmerten sich um die Massen. Heute steht es anders. Wenn früher ein leitender Genosse einen Ort inspizierte, untersuchte er zuerst den Zustand der Küche, der Toiletten und des Baderaums. Es gibt natürlich immer noch Genossen, die das tun, aber nicht mehr viele. Manchen Genossen fehlt jeder Kontakt zu den Massen. Manche Schulleiter und Rektoren sprechen nicht mit Schülern und Studenten und haben sogar zu den Lehrern wenig Kontakt. Die Erfahrung der Vergangenheit lehrt uns, daß wir uns in Zeiten der Schwierigkeiten besonders um die Massen bemühen müssen. Solange wir uns um die Massen kümmern, mit ihnen eins werden und Freud und Leid mit ihnen teilen, statt Privilegien zu raffen, wird es uns leichter fallen, jedes Problem zu lösen und jede Schwierigkeit zu überwinden.

Hier möchte ich ganz nebenbei ein paar Worte über unsere Propaganda- und Erziehungsarbeit sagen. Diese Arbeit ist sehr wichtig und hat bereits gute Resultate erzielt. Doch in jüngster Zeit gingen wir in unserer Propagandaarbeit in manchen Fragen unbesonnen und einseitig vor, was unsere Genossen an der Basis in Schwierigkeiten brachte. Die *Renmin Ribao* (*Volkszeitung*) veröffentlichte beispielsweise kurz nacheinander zwei Artikel über Leute aus verschiedenen Landesteilen, die bei den zentralen Behörden mit Petitionen vorstellig wurden.[70] Sobald am 17. September der erste Artikel herauskam, strömten weitere Bittsteller nach Beijing; der zweite Artikel, der am 22. Oktober erschien, erläuterte die Situation, und die Zahl dieser Leute nahm sofort ab. Was besagt dies? Dies zeigt den gewaltigen Einfluß, den allein die Zeitungen ausüben. Wenn

Genossen der verschiedenen Organisationen den Massen die konkreten Probleme unseres Landes ausführlich erklären oder die Schwierigkeiten von heute denen von 1962[71] gegenüberstellen und das Volk über die Maßnahmen aufklären, die wir zur Überwindung dieser Probleme getroffen haben, werden die Leute sicherlich anders fühlen und reagieren. Solange wir enge Verbindung mit den Massen halten, eine sorgfältige ideologische Arbeit unter ihnen leisten und ihnen das Wie und Warum erklären, werden wir bei den Massen Sympathie und Verständnis finden und jede Schwierigkeit meistern, wie groß sie auch sein mag.

Die gegenwärtig auftretenden Probleme zeigen, daß wir uns seit geraumer Zeit von den Massen entfremdet haben. Wir sollten unter den Massen sorgfältige ideologische Arbeit leisten, auch unter denjenigen, die häufig an der „Xidan-Mauer"[69] Wandzeitungen aufgehängt und dort öffentliche Reden gehalten haben. Es ist natürlich ebenfalls notwendig, der Handvoll schlechter Elemente Schläge zu versetzen. Doch wir sollten ihnen gegenüber eine doppelte – statt einer einzigen – Taktik anwenden, wobei der Schwerpunkt auf Erziehung und Zersetzung ihrer Reihen liegen sollte. Im übrigen haben wir die Politik „Readjustierung, Umstrukturierung, Konsolidierung und Niveauhebung" für unsere Volkswirtschaft völlig zu Recht ausgearbeitet, und es wird uns zunehmend klar, daß vor allem eine Neuausrichtung der Wirtschaft erforderlich ist. Da aber unsere Propaganda- und Erziehungsarbeit nicht mit der Entwicklung Schritt hält, glauben viele Menschen fälschlicherweise, diese Politik sei demoralisierend. Zusammen mit den Preissteigerungen führt dies sie zu der falschen Auffassung, die vier Modernisierungen hätten keinerlei Aussicht auf Erfolg. Daher muß unsere Arbeit, die Massenmedien inbegriffen, mit der Änderung der Politik Schritt halten. Sobald ein Problem auftritt, sollte jeder Ort und jede Institution sogleich daran gehen, die Massen durch korrekte Erläuterungen des Sachverhalts zu erziehen. Wir müssen der Meinung der Massen unbedingt Gehör schenken, mit ihnen über Sachverhalte diskutieren und Zusammenarbeiten, um die Schwierigkeiten zu überwinden. An manchen unserer Hochschulen sprachen die Studenten über ihre Lebensbedingungen und klagten darüber, daß sich niemand um die Verwaltung ihrer Mensa kümmere. Es käme vor, daß Spinat bloß grob geschnitten und noch voll Sand in den Kochtopf geworfen würde. Es kostet nun aber wirklich kaum Mühe und kein Geld, den Spinat zu säubern und fein zu hacken. Dennoch sind selbst einfache

Probleme wie dieses ohne angemessene Erziehungsarbeit und engen Kontakt mit den Massen und den Kadern an der Basis kaum zu lösen. Viele Probleme, die in der Gegenwart auftauchen, sowie die Tatsache, daß dermaßen viele Bittsteller aus verschiedenen Landesteilen zu den zentralen Behörden kommen, sind darauf zurückzuführen, daß wir nicht rechtzeitig gute Arbeit geleistet haben. Freilich gibt es unter ihnen einige schlechte Elemente, die die Gesetze und Vorschriften übertreten, was natürlich nicht unseren Mängeln bei der Arbeit zugeschrieben werden kann.

Kader im ganzen Lande und vor allem die hohen Kader sollten nunmehr ein Beispiel setzen, indem sie die gute Tradition unserer Partei wiederherstellen und fortsetzen — nämlich, hart zu kämpfen, einfach zu leben und enge Verbindung mit den Massen zu halten. Da es uns an Erfahrung mangelt, werden wir bei der Verwirklichung unseres Modernisierungsprogramms auf verschiedenste Schwierigkeiten stoßen, etwa auf den Mangel an technischem und Verwaltungspersonal oder auf die Frage, wie wir die aus der Reduktion von Belegschaften bei der technischen Umgestaltung der Betriebe notwendigerweise hervorgehenden überschüssigen Arbeitskräfte am besten einsetzen können. Wir werden ein Ruhestandssystem einführen. Das ist zweifellos richtig, vielen Leuten will es aber trotzdem nicht gefallen. Auch dies macht uns zu schaffen. All diese Probleme können letzten Endes beigelegt werden, wenn wir auf die Massen vertrauen, uns auf sie stützen und uns eng an die Massenlinie halten. Bei der Weiterentwicklung der Tradition unserer Partei, enge Verbindung mit den Massen zu halten, sollten unsere alten Kader mit gutem Beispiel vorangehen. Junge Kader sollten ausgewählt und mit Führungspositionen auf den verschiedenen Ebenen betraut werden. Die alten Kader sollten eigene Erfahrungen an sie weitergeben, ihnen helfen, ein Vorbild für sie sein und einen guten Arbeitsstil demonstrieren, damit sie die ausgezeichnete Tradition der Partei — harter Kampf und einfaches Leben sowie enger Kontakt mit den Massen — fortsetzen und entfalten. Man muß ihnen klarmachen, daß es zur Lösung von Problemen nicht genügt, jung und fachkundig zu sein, sondern daß auch ein guter Arbeitsstil gefordert ist. Das Wichtigste aber bleibt eine enge Verbindung mit den Massen. Wir dürfen uns nicht wie Mandarine aufführen, und wir sollten den bürokratischen Arbeitsstil der Yamen [Regierungsbehörden im feudalen China] bekämpfen. Dies gehört zu den Grundgedanken des Genossen Mao Zedong, die unser Handeln weiterhin bestimmen sollten.

Genossen, alle unsere alten Kader sind langerprobte Veteranen, die während langer Jahre durch die Partei ausgebildet und erzogen wurden. Die allermeisten von euch gehorchten stets der Partei und folgten ihren Weisungen. Ihr habt gegen Lin Biao und die „Viererbande“ Widerstand geleistet und gekämpft. Ihr seid unserer Sache treu geblieben und arbeitet mit Leib und Seele für Partei und Volk. Ihr habt die gute Tradition und den guten Arbeitsstil der Partei beibehalten. Wir sind davon überzeugt, daß ihr unter den neuen historischen Bedingungen und auf dem neuen Langen Marsch zur Verwirklichung der vier Modernisierungen dem Aufruf der Partei aktiv Folge leistet, die ausgezeichnete Tradition der Partei vorbildlich zu pflegen und weiterzuentwickeln, nämlich hart zu kämpfen, einfach zu leben und eine enge Verbindung mit den Massen zu halten. Wir sind davon überzeugt, daß ihr die entsprechenden Vorschriften gewissenhaft einhaltet, euch entschieden gegen die Jagd nach persönlichen Privilegien stellt und alle ungesunden Tendenzen eindämmt; und daß ihr gewissenhaft Nachfolger auswählt und ausbildet, Schritt für Schritt eure Verantwortung in andere Hände legt und damit eure glorreiche Mission erfüllt.